

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E TRASPARENZA

(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 27 ottobre 2009,
n. 150)

A cura del Nucleo di Valutazione della
Libera Università di Bolzano

Giugno 2024

UNIBZ

**RELAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE E TRASPARENZA**

Sommario

1. Premessa	2
2. Obiettivi strategici per il periodo 2023-2025	2
3. Altri dati generali d’Ateneo	4
4. Il quadro normativo.....	6
4.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009	8
5. Il contesto	8
6. Gli obiettivi	10
7. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l’anno 2023	11
8. La performance individuale.....	13
9. Il processo di attuazione del ciclo della performance	14
10. Performance organizzativa.....	15
10.1 Generalità.....	15
10.2 Performance operativa	15
10.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz	16
11. Obiettivi della Direzione	18
12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali	20
13. Osservazioni principali.....	22
14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione	22
15. Validazione della relazione sulla performance.....	23

1. Premessa

Negli ultimi anni il legislatore ha emanato una serie di norme riguardanti la performance, la trasparenza e l'anticorruzione, temi molto sentiti anche dall'opinione pubblica. A partire dall'anno 2013, l'ANVUR ha assunto le competenze in materia di valutazione della performance delle attività tecniche e amministrative delle Università.

La presente relazione ha lo scopo di validare la sezione della performance del piano integrato della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2023. La relazione si inquadra in un contesto in continua evoluzione, sia dal punto di vista normativo, sia per quanto riguarda gli sforzi compiuti dall'Ateneo per il miglioramento dei processi volti ad incrementare l'efficienza e l'efficacia della propria *mission*. A tale riguardo l'Ateneo ha intrapreso negli ultimi anni delle iniziative rivolte al miglioramento continuo (*spending review*, indagini sulla qualità dei servizi unibz da parte del corpo studentesco e docente).

Negli ultimi anni l'organizzazione nel suo complesso ha mostrato una certa resilienza ai continui cambiamenti richiesti provenienti anche dai vari stakeholder sia interni che esterni. In merito è sicuramente da ricordare l'ampliamento dell'offerta didattica anche attraverso i lavori per l'istituzione di una nuova Facoltà e le difficoltà a trovare un numero adeguato di alloggi per il corpo studentesco. L'insegnamento, la ricerca e la terza missione sono distribuiti tra le cinque Facoltà e tra otto centri di competenza.

Per tutto l'anno 2023 si è continuato a lavorare su uno dei principali obiettivi indicati nell'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano, ovvero lo snellimento dei processi amministrativi e la sburocratizzazione delle procedure mediante la digitalizzazione.

Si ricorda che con delibera della Giunta Provinciale n. 422 del 23 maggio 2023 è stato approvato l'accordo programmatico 2023-2025. L'intera documentazione è consultabile sul sito web di unibz al seguente link: [Atti generali / Libera Università di Bolzano \(unibz.it\)](https://www.unibz.it/atti-generalis).

2. Obiettivi strategici per il periodo 2023-2025

L'accordo programmatico per il periodo 2023-2025, concordato tra la Provincia Autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano, ha come elementi centrali la definizione di obiettivi nei vari ambiti d'azione e l'individuazione di obiettivi strategici da perseguire nel medio lungo termine. La nuova convenzione programmatico-finanziaria per il triennio 2023-2025 è stata approvata con delibera della Giunta Provinciale n. 422 del 23 maggio 2023.

L'accordo, oltre a dare all'Ateneo una certa sicurezza nella programmazione, anche finanziaria delle proprie attività nel medio periodo, definisce le attività ordinarie nelle aree della didattica, della ricerca e della terza missione, gli obiettivi strategici, il business plan e il relativo piano di finanziamento, le modalità di rendicontazione e la verifica dello sviluppo dell'Università sulla base di *milestones* ed indicatori (vedasi allegato I).

L'accordo per questo triennio prende fortemente in considerazione le analisi svolte negli ultimi anni per la valutazione dello status quo finalizzato alla valutazione delle singole Facoltà e, dove ritenuto necessario, avvia misure strategiche per incrementare l'eccellenza nella didattica e nella ricerca. Il percorso di continuo miglioramento è richiesto inoltre per l'area amministrativa attraverso un'accelerazione dei processi amministrativi e decisionali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Parte integrante di questo processo sono i risultati della valutazione dello *status quo* e della *spending review* che rappresentano la base per la costituzione di un profilo più forte e per una pianificazione strategica più ampia, con particolare attenzione alla competitività internazionale e nazionale nei settori della didattica, della ricerca, nonché alle esigenze del territorio nell'ambito della terza missione.

Nell'accordo programmatico, frutto di una discussione tra unibz e la Provincia autonoma di Bolzano, si individuano i seguenti obiettivi strategici:

- implementazione dei risultati dell'analisi del status quo in continuazione del precedente obiettivo principale concernente la valutazione dello status quo dell'Università (sviluppo strategico, assicurazione della qualità, aumento dell'efficienza e controllo dei costi) con le quattro aree d'intervento (valutazione e strategia, semplificazione, pianificazione finanziaria ed economica di spesa, governance e Statuto);
- semplificazione dei processi e consolidamento dei costi con la principale sfida di ottimizzare i costi mantenendo la qualità offerta dei servizi. Il principale obiettivo è quello di procedere a una semplificazione e a uno snellimento dei processi e delle procedure interne proseguendo nella strategia dell'eccellenza nelle aree della didattica, della ricerca e della terza missione. Attraverso una approfondita analisi del potenziale di semplificazione (consentita dalla normativa a livello statale, provinciale e dall'Università stessa) si dovrebbero individuare i margini di manovra e proporre delle modifiche di normative adeguate o misure che possano aumentare l'efficienza;
- aumentare l'attrattività di unibz nell'ambito della didattica anche attraverso l'istituzione delle due Facoltà di Ingegneria e di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. L'attrattività di unibz non si limita solamente alla popolazione studentesca, ma comprende anche l'attrattività per il personale docente, le ricercatrici e i ricercatori attraverso una analisi dei fattori positivi e negativi al fine di prevenire trasferimenti prematuri o la mancata copertura dei posti vacanti banditi;
- ottimizzazione dell'offerta formativa accompagnata da una riduzione dei costi. Il Consiglio dell'Università, oltre al numero massimo di ammessi, prevede anche un numero minimo di posti per ogni corso di laurea. Il non raggiungimento di questo numero minimo comporta la non attivazione del corso stesso. Solo in presenza di valide motivazioni e dopo approvazione espressa, potranno essere concesse eccezioni e deroghe. Nel caso in cui i singoli corsi siano frequentati da poche studentesse e studenti si analizzerà la possibilità di eliminare il corso; i corsi opzionali frequentati con meno di 5 studenti per due anni accademici consecutivi vengono sospesi o accorpati;
- istituzione e sviluppo efficace delle attività accademiche della Facoltà di Ingegneria e della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. La Facoltà di Ingegneria ambisce, attraverso misure e campagne proprie, ad un aumento tra il 10% e il 15% del numero di studentesse e studenti. La stessa percentuale di aumento della popolazione studentesca viene prevista per la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari;
- nell'ambito della ricerca l'obiettivo principale si focalizza sulla semplificazione di processi e procedure amministrative al fine di garantire la flessibilità nel reagire a necessità attuali e ad aumentare la propria competitività in questo ambito. Questo include anche l'aumento dei fondi terzi acquisiti anche in relazione all'attività di ricerca presso il NOI Techpark di Bolzano e Brunico, attraverso la partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali o mediante acquisizione di fondi presso terzi e incarichi;
- creazione di sinergie e collaborazioni con aziende e altri istituti di ricerca anche nel campo della ricerca e sviluppo (R&D) e dell'innovazione. Attraverso la collaborazione con le aziende del territorio, considerate strategiche per la Provincia, si vuole promuovere l'innovazione – partecipando unibz anche *in-kind* a tali progetti;

- gestione dei progetti di ricerca per i quali la Provincia garantisce il finanziamento per raggiungere sinergicamente gli obiettivi fissati nei documenti di pianificazione strategica della Provincia (Innovazione e Ricerca Alto Adige 2030; Smart Specialisation Strategie (RIS3). unibz garantisce per questi progetti un rapido avvio di ricerca. I progetti PNRR sono caratterizzati da scadenze perentorie per l'attuazione delle attività progettuali e per il reclutamento del personale;
- altri ambiti di intervento prevedono alcuni obiettivi strategici per la terza missione, la sostenibilità e le infrastrutture. Gli obiettivi di terza missione continuano a puntare su un forte radicamento nel contesto locale attraverso eventi divulgativi, di trasferimento del sapere e la presenza nei media locali. Un grande valore è rappresentato dallo sviluppo e dall'implementazione di interventi nell'ambito della sostenibilità anche attraverso il contenimento dei propri costi energetici e la riduzione delle emissioni di CO2. Per venire incontro alla forte necessità di alloggi a prezzi accessibili si prevede la messa a disposizione di 500 posti in studentati.

Agli obiettivi strategici sono collegati dei *milestones* da raggiungere nel periodo di riferimento. L'accordo inoltre assicura la messa a disposizione di risorse finanziarie da parte dell'ente finanziatore principale nel periodo di validità, assicurando l'attuazione delle strategie concordate. Periodicamente e alla fine di ogni ciclo di programmazione triennale sono da inviare alla Provincia delle relazioni che contengono anche degli indicatori di performance.

3. Altri dati generali d'Ateneo

Come già avvenuto negli anni precedenti anche nel corso dell'anno 2023 la Libera Università di Bolzano ha raggiunto livelli molto soddisfacenti nei ranking nazionali ed internazionali. A livello internazionale unibz si è posizionata nei *Times Higher Education World University Rankings* nel gruppo 351-400 su 1.904 università complessive, mentre nella categoria "Citations" con uno score del 85,5 tra le top 300 e nella categoria "international outlook" con uno score del 78,6 tra le top 300. In questa classifica tra le 56 università italiane presenti unibz raggiunge la dodicesima posizione. Si ricorda che nell'anno precedente l'Ateneo si posizionava alla diciannovesima posizione e nell'anno 2021 alla sedicesima.

Per la terza volta nel 2022 unibz è entrata nel *QS World University Rankings 2023* al rango 701-750 tra le 5.000 università analizzate, si è posizionata nei top 220 nella categoria "International Faculty ratio" e per la settima volta consecutiva unibz al primo posto fra i piccoli atenei non statali nella classifica CENSIS (al di sotto di 5.000 studenti). Nel 2023 unibz è entrata per la terza volta nei *QS World University Rankings 2024* al rango 641-650 tra le 5.000 università analizzate e si è posizionata nei top 220 nella categoria "International Faculty ratio".

Nell'anno 2023 il totale del personale tecnico-amministrativo è aumentato a 288,96 FTE, rispetto all'anno 2022 in cui erano 274,23 le FTE e all'anno 2021 in cui erano 258,03 le FTE. La componente femminile rimane invariata e raggiunge il 62,4 per cento.

Con gli accordi di smart working si cerca di conciliare maggiormente l'attività lavorativa con le esigenze private.

Il seguente grafico mostra i giorni concessi per lo smart working al personale tecnico-amministrativo attraverso accordi individuali:

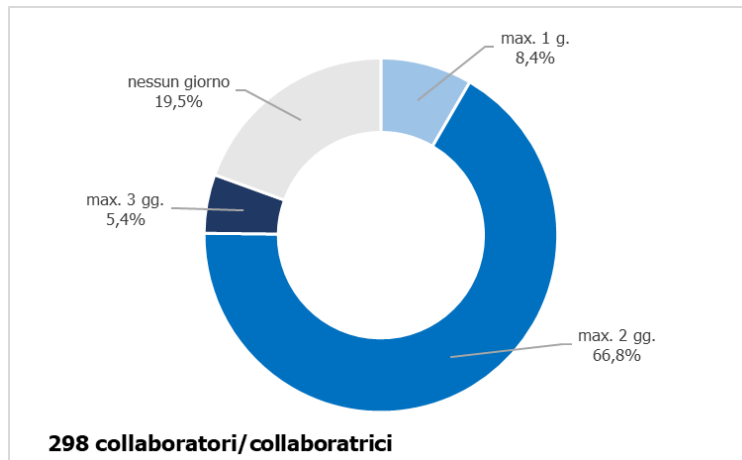


Grafico n. 1

I professori/le professoresse e i ricercatori/le ricercatrici di ruolo sono aumentati/e a 173 rispetto ai 169 dell'anno precedente e i 157 dell'anno 2021, mentre i ricercatori a tempo determinato sono aumentati a 123 rispetto ai 117 nell'anno precedente e ai 124 dell'anno 2021.

Il seguente grafico illustra l'andamento del personale accademico (in valori assoluti) negli ultimi tre anni:

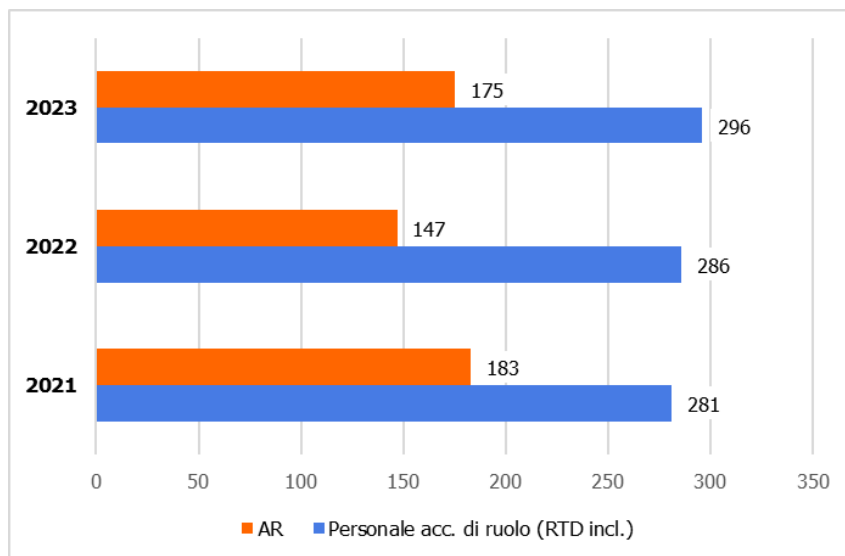


Grafico n. 2

Appare anche utile evidenziare la ripartizione percentuale dell'intero personale (accademico e tecnico-amministrativo) al 31 dicembre 2023:

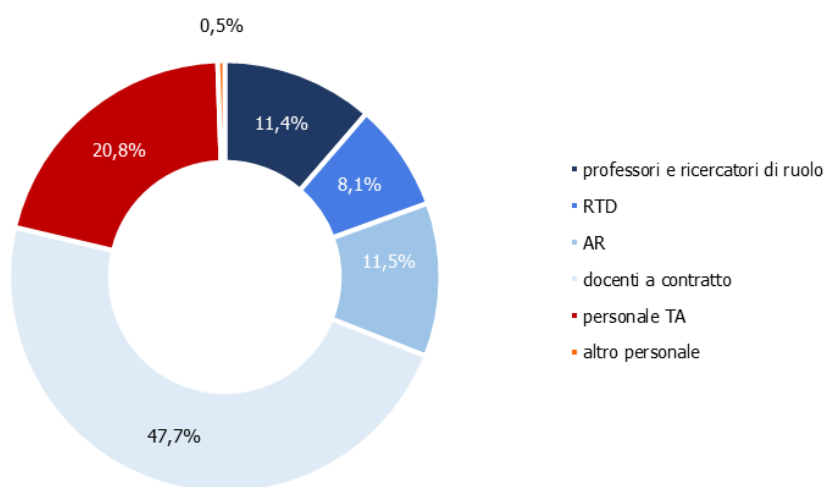


Grafico n. 3

Sul totale del personale il 20,8% copre un ruolo in ambito tecnico-amministrativo.

Il totale del numero degli studenti e delle studentesse per l'anno 2023 è leggermente diminuito a 4.249, in linea con i dati degli anni pregressi (4.392 nell'anno 2022, 4.187 nell'anno 2021 e 4.432 nell'anno 2020).

Nel corso dell'anno 2023 non si sono registrati nuovi sviluppi per quanto riguarda la prevista incorporazione nell'Ateneo del Conservatorio musicale "C. Monteverdi". Nell'accordo programmatico 2023-2025 è stata prevista l'assegnazione delle necessarie risorse finanziarie se ci dovessero essere nuovi sviluppi.

Questa relazione ha anche lo scopo, ovviamente nei limiti oggettivi della stessa, di supportare l'Ateneo nel percorso intrapreso, suggerendo degli spunti di miglioramento rispetto ai futuri passi da intraprendere.

4. Il quadro normativo

In qualità di Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), il Nucleo di Valutazione (NdV) redige la presente relazione in base a quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010 secondo cui il NdV deve svolgere, "...omissis...in raccordo con l'attività dell'ANVUR, le funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale".

Il comma 4 dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 prevede i seguenti compiti in capo all'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;

c) valida la relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Inoltre, il comma 6 dell'articolo 14 della citata legge dispone che:

“La validazione della relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.”

Il legislatore, nel corso degli anni, ha emanato una serie di ulteriori norme volte a modificare sostanzialmente l'operato della Pubblica Amministrazione in generale e delle università nello specifico.

Tra queste modifiche legislative si annoverano, oltre ai piani di natura economico-finanziaria, quelle sulla trasparenza (decreti legislativi n. 33 del 14 marzo 2013 e n. 97 del 25 maggio 2016) e quelle di prevenzione della corruzione (legge n. 190 del 6 novembre 2012). Questi adempimenti, ad elevato significato sociale e civile, hanno creato, in capo alle Amministrazioni, forti limiti fino a generare talvolta un sovraccarico adempimentale.

In questa sede si ricorda che, a norma dell'articolo 13, comma 12 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, sono stati trasferiti i compiti della ex CIVIT all'ANVUR, punto di riferimento anche per tutti gli adempimenti riguardanti la valutazione della performance.

L'ANVUR, competente in materia, ha emanato delle linee guida per la redazione del piano integrato della performance¹. Le “Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane” sono state emanate con delibera dell'ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015. Uno degli obiettivi chiave di queste linee guida è l'integrazione dei vari strumenti (il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione ed il piano della trasparenza e dell'integrità) in un unico documento al fine di mettere a disposizione dei cittadini, ma anche delle Amministrazioni, un unico strumento facilmente consultabile. Il documento evidenzia con chiarezza le peculiarità del sistema universitario, riferito alla logica tecnico-amministrativa e alla logica accademica, incoraggiando però una loro proficua collaborazione.

Con riferimento al piano della prevenzione della corruzione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato, con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019-2021. A settembre 2019 sono state emanate anche le linee guida ANAC in materia di codici di comportamento dei dipendenti pubblici. Il Consiglio dell'Università con propria delibera n. 70 del 25.6.2021, dopo una lunga fase di consultazioni, ha approvato il Codice etico e di comportamento unificando in un unico documento il precedente Codice etico e il Regolamento per la tutela della dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e degli studenti/delle studentesse di unibz. L'adozione di un Codice di comportamento per la trasparenza e l'anticorruzione è previsto per tutte le Pubbliche Amministrazioni dall'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e dal D.P.R. 62/2013.

¹ <http://www.anvur.it/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>

Il decreto-legge n. 80/2021 convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021 e disciplinato dal DPR 81/2022 e dal DM del 30 giugno 2022, n. 132 ha introdotto (articolo 6) il Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale.

La redazione della presente relazione si inquadra anche nell'ambito delle tradizionali competenze attribuite ai NdV dalle norme legislative, in particolare dall'articolo 5, commi 21, 22 e 23 della legge n. 537 del 24 dicembre 1993 e dall'articolo 1 della legge n. 370 del 19 ottobre 1999.

In conformità a tali norme i NdV hanno il compito di svolgere *“una valutazione della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio attraverso la verifica, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, del corretto utilizzo delle risorse pubbliche, della produttività della ricerca e della didattica, nonché dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa”*.

4.1 Recepimento presso la Libera Università di Bolzano del D.Lgs. n. 150/2009

In un contesto assai complesso anche per gli operatori del settore, oltremodo più complesso e complicato si presenta il quadro d'azione di unibz che, pur non essendo un'università statale, si è sottoposta autonomamente alle regole di cui al punto precedente. Il quadro complessivo si complica ulteriormente in quanto le disposizioni finali e transitorie del decreto legislativo n. 150/2009, stabiliscono all'art. 74, comma 5 che le disposizioni contenute in detto decreto legislativo, si applicano anche nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, sebbene compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione.

Ulteriore specificità dell'Ateneo è che, al personale tecnico-amministrativo, non si applica il contratto dei dipendenti pubblici, come nel resto degli atenei statali, ma quello del settore privato. I contratti collettivi per il settore privato prevedono altri strumenti (performance, incentivazione, tempistiche, ecc.) rispetto a quelli che si applicano al pubblico impiego.

Si constata che l'Ateneo sta compiendo notevoli sforzi per l'applicazione delle varie norme di riferimento.

5. Il contesto

Il piano integrato della performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 è stato approvato dal Consiglio dell'Università in data 27 gennaio 2023 con delibera n. 1.

Il NdV ha svolto le proprie verifiche nel periodo compreso tra maggio e giugno 2024. Ai fini della stesura della presente relazione sono stati esaminati i seguenti documenti di programmazione in uso nell'Ateneo:

Documenti di programmazione	Monitoraggio	Relazioni consuntive
Accordo programmatico 2023-2025	Verifica obiettivi e aree di intervento	In fase di attuazione
Bilancio di previsione 2023	Verifica della spesa sostenuta rispetto alla spesa pianificata	Approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 165 del 22 dicembre 2022
Programma delle attività 2023	Rendicontazione in merito all'attuazione delle attività pianificate	Relazione sulla gestione

<p>Piano integrato di Attività e Organizzazione della corruzione e della trasparenza 2023-2025</p>	<p>Monitoraggio continuo</p>	<p>Relazione sulla performance, attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, Relazione sulla prevenzione della corruzione</p>
--	------------------------------	--

Tabella n. 1

La documentazione elencata nella Tabella n. 1 è un corpo voluminoso di documenti sul ciclo della performance, dell'anticorruzione e della trasparenza. Rappresenta la documentazione principale ai fini della programmazione e della rendicontazione delle attività dell'Ateneo. Sono stati consultati anche i vari siti informatici per integrare le informazioni (amministrazione trasparente, bandi Alto Adige).

Si prende atto degli sforzi per migliorare l'integrazione dei vari documenti di programmazione e rendicontazione, per il miglioramento della chiarezza e della trasparenza. Le attestazioni richieste al fine della certificazione dell'assolvimento degli obblighi connessi alla trasparenza sono state caricate negli appositi applicativi ANAC.

Si ricorda che il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in un'ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione, il Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Scopo del PIAO è quello di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale anche all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Sul sito "Amministrazione trasparente" è stato pubblicato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)² e sono ulteriormente aumentate le schede di mappatura dei processi e di gestione del rischio corruttivo per le seguenti aree:

- Ufficio acquisti;
- Area Finanze e contabilità e ufficio staff Controlling;
- Facility Management;
- Staff laboratori;
- Ufficio legale;
- Ufficio didattico;
- Ufficio ricerca e innovazione e Ufficio Staff Qualità e Sviluppo strategico;
- Ufficio personale accademico (reclutamento del personale docente e ruolo e RTD);
- Ufficio tecnico amministrativo,
- ICT;
- Area Servizi agli Studenti;
- Facoltà.

² [2023-01-27_PIAO-2023-2025.pdf \(unibz.it\)](#)

6. Gli obiettivi

Gli obiettivi dell'Ateneo vengono classificati secondo un ordine gerarchico distinguendo rispettivamente tra:

- strategia di medio lungo termine;
- macro-obiettivi di dettaglio;
- obiettivi operativi.

Il programma delle attività³ definisce gli obiettivi annuali della struttura accademica ed amministrativa dell'Ateneo di Bolzano, in linea con le strategie definite nei documenti pluriennali di cui sopra. In sede di pianificazione annuale sono individuati gli obiettivi assegnati al Direttore e ai responsabili che a loro volta concordano, nei primi mesi dell'anno, gli obiettivi con i propri collaboratori.

Ulteriore momento decisivo è rappresentato dagli incontri per il budget tra il Direttivo ed i rappresentanti delle Facoltà (responsabile amministrativo, Preside e Vicepresidi) in cui sono pianificate e programmate le singole attività relative alla didattica e alla ricerca, compreso lo sviluppo del corpo accademico e della logistica. Attraverso questa consultazione si discutono i budget annuali a disposizione per dare una copertura finanziaria alle attività programmate. Anche se la decisione finale sull'impegno di spesa rimane in capo alla Direzione, si può constatare che una condivisione finanziaria è assicurata attraverso questo percorso.

Tutto il ciclo della performance viene gestito interamente tramite l'applicativo denominato *Goalmanagement*.

Ogni fase prevede documenti e relazioni consuntive diverse a seconda del livello gerarchico degli obiettivi che progressivamente si declinano con dettaglio crescente passando dai livelli strategici del piano triennale e dell'accordo programmatico con la Provincia Autonoma di Bolzano a quelli di dettaglio ed operativi del programma delle attività e del piano della performance.

Questo sistema a cascata viene di seguito rappresentato con un grafico contenuto nella relazione annuale 2023 e redatto dall'Ateneo:

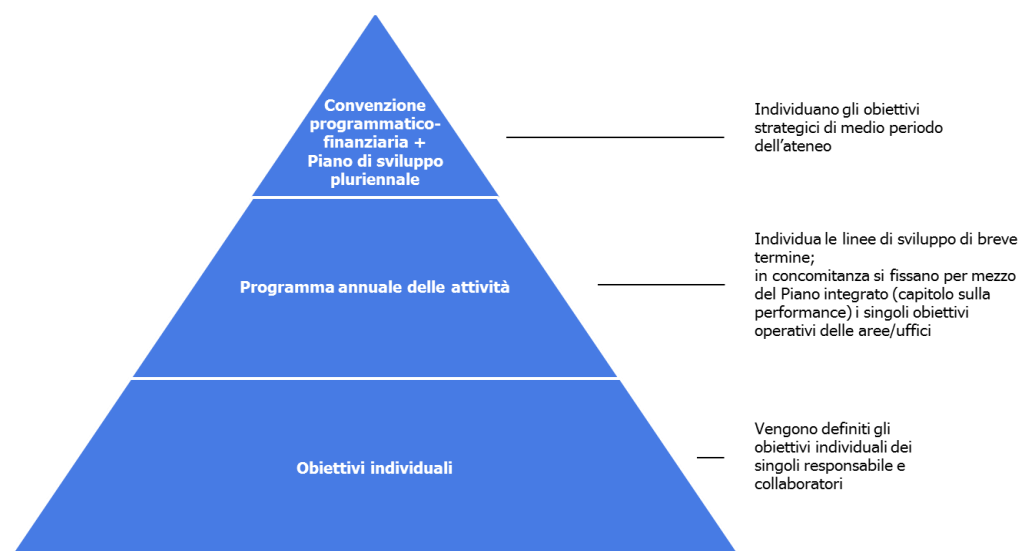


Grafico n. 4

³ [2022-12-16 annual-programme-2023.pdf \(unibz.it\)](#)

7. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per l'anno 2023

In data 27 gennaio 2023 è stato approvato dal Consiglio dell'Università il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che integra il precedente Piano della performance, il Piano organizzativo del lavoro agile – POLA e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza in un unico documento, composto per l'anno 2023 da 81 pagine.

Il piano è stato redatto seguendo le linee guida dell'ANVUR dove si definiscono gli obiettivi del piano integrato come segue:

“Il quadro normativo italiano negli anni si è arricchito di orientamenti volti a migliorare la qualità e le prestazioni della pubblica amministrazione per gli utenti finali. Gli interventi si sono tuttavia stratificati secondo logiche disconnesse, tali da generare un sovraccarico adempimentale, con il rischio di compromettere il raggiungimento degli stessi obiettivi posti dal legislatore. È ampiamente condivisa l'esigenza di ricondurre gli interventi a un disegno unitario, collocando le diverse azioni all'interno di una logica integrata. Per questa via si potranno anche ottenere effetti di semplificazione e alleggerimento adempimentale”.

Ulteriore documento di programmazione annuale è il Piano delle attività per l'anno 2023⁴, che oltre a prevedere le attività in ambito accademico, include anche una parte concernente i servizi centrali (amministrativi) dell'Ateneo (vedasi pag. 165 e seguenti del Piano delle attività). Quest'ultima parte delle attività programmate corrisponde alle previsioni contenute nel PIAO.

Il precedente accordo programmatico 2020-2022 aveva come obiettivo principale quello di effettuare un'analisi dello *status quo* dell'Ateneo. Sulla scia di tali analisi, l'attuale accordo 2023-2025 prevede l'attuazione, dove possibile, delle risultanze e delle proposte formulate.

Nel corso degli ultimi anni sono state valutate in ambito accademico le cinque Facoltà da un gruppo di esperti esterni. Per l'anno 2023 è programmata l'istituzione della nuova Facoltà di Ingegneria e la conseguente riorganizzazione della Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. Sarà necessario quindi un forte coinvolgimento dei servizi amministrativi.

Per quanto riguarda invece l'area amministrativa il precedente accordo programmatico 2020-2022 ha previsto l'analisi dei processi e dello sviluppo dei costi (*spending review*). La relazione finale è stata completata nel corso dell'anno 2022 e indica le possibilità di miglioramento. Nel corso dell'anno 2023 sarà esaminata la loro fattibilità d'attuazione, prestando particolare attenzione alla semplificazione e allo snellimento delle procedure e dei processi interni. L'appendice 1 del PIAO 2023, a cui si rinvia per maggiori dettagli, prevede già tutta una serie di obiettivi operativi riferiti alla semplificazione, alla digitalizzazione e a misure di risparmio assegnando alle aree competenti l'attuazione delle misure con l'associazione a indicatori e *target* per il loro raggiungimento.

Da anni altro ambito di grande attenzione è sicuramente quello della sostenibilità con le annesse misure e il suo sviluppo. Sono definiti i rispettivi focus nella ricerca, nella didattica e nella terza missione. Si prevedono inoltre misure di contenimento dei costi energetici e la riduzione delle emissioni di CO2 e l'avvio di un processo di sensibilizzazione verso i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite nella didattica universitaria. A livello locale l'Ateneo assumerà un ruolo di coordinamento dell'Alleanza tra formazione e ricerca per la sostenibilità in Alto Adige prevedendo per l'anno 2023 la copertura di due posizioni accademiche presso il Centro di competenza per la sostenibilità economica, ambientale e sociale.

Altro tema molto sentito da anni è la carenza di spazio, sia dal punto di vista accademico, ma soprattutto dal punto di vista della disponibilità di alloggi per gli studenti, che sembra limitare la crescita della popolazione studentesca. Per quanto riguarda gli spazi di ricerca con il NOI Techpark a Bolzano e a Brunico sono state, almeno in parte, colmate la maggior parte delle richieste in tale ambito.

⁴ [2022-12-16 annual-programme-2023.pdf \(unibz.it\)](#)

Per quanto riguarda la costruzione di uno studentato l'attuale accordo prevede la messa a disposizione di 500 posti entro il corrente periodo di programmazione.

Se nella precedente parte della relazione sono stati individuati gli obiettivi strategici anche trasversali di tutta unibz nella seguente parte verranno analizzati gli obiettivi dell'amministrazione collegati a obiettivi operativi, misurabili e valutabili anche per singolo dipendente.

Il PIAO all'inizio dell'anno fissa degli obiettivi da raggiungere per le singole aree:

- Direzione;
- Centri di servizio: Biblioteca e casa editrice bupress, Ufficio didattico, Ricerca e Innovazione, Centro linguistico; Segreteria studenti, Servizio orientamento, Servizio tirocinio e placement, Servizio relazioni internazionali, Information and Communication Technology ICT/Facility Management, Area Personale, Area Finanza e contabilità;
- Uffici di Staff: Ufficio stampa e Organizzazione eventi; Qualità e sviluppo strategico; Ufficio legale.

Per l'anno 2023 oltre alla Direzione sono stati fissati per tutte e 13 le aree alcuni obiettivi operativi da attuare entro l'anno.

Sono stati individuati 27 obiettivi operativi distribuiti su 5 macro-voci:

- 19 riferiti alla semplificazione processi e spending review;
- 3 misure nell'ambito del personale;
- 2 realizzazione di nuove infrastrutture;
- 1 istituzione nuove Facoltà;
- 2 sostenibilità.

Confrontando il numero di obiettivi e la loro distribuzione per macro-voci si evidenzia un buon equilibrio tra le voci, il focus delle attività e gli obiettivi da raggiungere.

Per ulteriori dettagli sugli obiettivi assegnati alle aree si rinvia al PIAO 2023. Questi obiettivi assegnati ai singoli responsabili delle aree sono a loro volta successivamente declinati in obiettivi per singolo collaboratore. Per quanto concerne l'intero ciclo della performance e della misurazione e valutazione della performance individuale del personale amministrativo si rimanda in modo dettagliato all'appendice 2 del PIAO (SMVP-Systema misurazione e valutazione Performance).

Una parte consistente del PIAO (pp. 26-44) è dedicata ai Rischi Corruttivi con l'individuazione delle seguenti strategie da applicare nel triennio di valenza del piano:

- la semplificazione amministrativa, che si realizza in primis con la revisione e il miglioramento della regolamentazione interna;
- la gestione informatizzata dei processi continua ad avere rilevanza come strumento di razionalizzazione e miglioramento in termini di efficienza ed economicità delle attività;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in favore dei dipendenti ed il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- adozione di misure di prevenzione di tipo organizzativo nell'ambito del processo di gestione del rischio;
- potenziamento delle misure volte a prevenire i conflitti d'interesse;
- l'adeguamento alle disposizioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder;
- il miglioramento continuo dell'organizzazione.

La strategia anticorruzione deve essere gestita attraverso la collaborazione di una pluralità di soggetti, tutti chiamati, rispettando la relativa competenza, ad applicare le misure individuate. In particolare, sono coinvolti:

- il Consiglio dell'Università;
- il Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) – Direttore;
- la Struttura di supporto al RPCT;
- i Responsabili del procedimento;
- il Personale.

Oltre agli obiettivi strategici il PIAO approfondisce in maniera dettagliata i vari ambiti della corruzione (contesto interno ed esterno, valutazione e trattamento del rischio, aree di rischio e ulteriori misure) e individua delle azioni per mitigare il rischio corruttivo per l'anno 2023 e successivi (2024-2025):

- formazione del personale: la sensibilizzazione e l'informazione del personale in materia di anticorruzione e trasparenza è un'attività continua, affiancata da misure specifiche e mirate;
- implementazione di una procedura a tutela del whistleblower;
- attività di riesame e monitoraggio continuo del rischio e delle misure anticorruptive;
- ulteriore sviluppo delle misure per prevenire il conflitto d'interessi, in particolare ulteriore potenziamento e sviluppo dell'automatizzazione flussi informativi/documentali;
- analisi dei processi e semplificazione al fine di maggiore chiarezza rispetto ai compiti dei singoli attori coinvolti nel processo;
- effettuazione di controlli a campione per verificare che gli incarichi esterni vengano affidati rispettando il principio di rotazione;
- integrazione dei sistemi informativi e dematerializzazione dei processi.

Il piano contiene anche una parte dedicata ai temi della trasparenza, dell'organizzazione, del personale e della *gender equality*. Per quanto concernente la trasparenza si rinvia all'attestazione specifica predisposta dal NdV.

Tutto ciò considerato il NdV apprezza il percorso intrapreso dall'Ateneo al fine dell'integrazione degli atti di programmazione, dell'attuazione degli obiettivi programmati e della loro rendicontazione.

8. La performance individuale

Si ricorda che il contratto collettivo vigente stabilisce le percentuali dei premi spettanti ai/alle responsabili ed ai collaboratori/alle collaboratrici.

Il premio ai responsabili (Fascia A) è diviso in premio base (25%) e premio aggiuntivo (75%). Il premio aggiuntivo viene assegnato per un massimo del 70% rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati ed il rimanente 30% sulla base della valutazione delle competenze dirigenziali secondo il seguente schema:

- gestione del personale e coordinamento;
- competenze tecniche specifiche nello svolgimento dei compiti;
- pianificazione e controllo;
- semplificazione delle procedure amministrative ed introduzione di miglioramenti organizzativi;
- comunicazione.

Per ogni criterio possono essere assegnati al massimo 3 punti, dove ogni punto ha un peso pari a 2.

Per quanto riguarda il restante personale (fascia B, C, D), la quota del premio base ammonta al 40% e quella relativa al premio aggiuntivo al 60%.

L'assegnazione del premio aggiuntivo è legata al raggiungimento degli obiettivi concordati.

Gli obiettivi devono perseguire i seguenti fini:

- il miglioramento dei processi amministrativi;
- il miglioramento dei rapporti interni ed esterni;
- l'ottimizzazione dei costi;
- la crescita ovvero lo sviluppo personale dei collaboratori.

9. Il processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance per un anno (n) si articola nelle tre seguenti fasi:

- programmazione;
- monitoraggio;
- valutazione e rendicontazione.

Il seguente grafico, ripreso dalla relazione annuale, raffigura queste fasi:



Grafico n. 5

La programmazione delle attività viene sviluppata nel corso del processo di *budgeting* nell'autunno dell'anno precedente (n-1). Nella banca dati *CIS (Controlling Information System)* le unità organizzative individuano le azioni di dettaglio da intraprendere al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. Contemporaneamente il Direttore, che è responsabile dell'amministrazione, individua, d'intesa con i relativi responsabili, le priorità dei singoli centri di servizio per l'anno a venire, formalizzandole come obiettivi individuali degli stessi. Analogamente il Direttore formalizza i propri obiettivi con la Presidente.

Il bilancio di previsione, il PIAO ed il programma delle attività sono approvati dagli organi competenti nei tempi utili prima dell'anno di riferimento. Positivo è il fatto che, nella programmazione di questi documenti sussiste una tempistica comune.

All'inizio dell'anno (n) i responsabili definiscono gli obiettivi individuali con i propri collaboratori. Con il costante monitoraggio e/o aggiornamento si valuta la coerenza delle azioni secondo gli obiettivi prefissati. In caso di scostamenti si prevedono interventi correttivi finalizzati ad un migliore adeguamento alle indicazioni del piano della performance originario.

Infine, la fase di valutazione e di rendicontazione si concentra nei primi due mesi dell'anno successivo (n+1) a quello di riferimento. Essa prevede l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, con stesura di una relazione finale da sottoporre all'approvazione dell'organo competente. In questo breve periodo si concentrano una serie di adempimenti che comprendono la valutazione degli obiettivi dei singoli collaboratori e la stesura della relazione sulla performance. Anche questa fase parte dal vertice:

ad esempio il Direttore è valutato dalla Presidente. Il Direttore, a sua volta, valuta i responsabili d'area e degli uffici di staff e questi ultimi valutano a loro volta i collaboratori a loro sottoposti.

La valutazione viene formalizzata nell'applicativo *Goalmanagement*, dal quale viene generato un report, che viene controfirmato dalle due parti. Gli obiettivi che il Direttore definisce con la Presidente sono invece ancora redatti in forma cartacea.

10. Performance organizzativa

10.1 Generalità

Nel complesso gli obiettivi operativi, indicati nella relazione sulla performance 2023, appaiono coerenti con quelli strategici definiti nell'accordo programmatico e in linea con il PIAO. Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti al fabbisogno dei fruitori interni ed esterni, riferibili in genere ad un arco di tempo definito (l'anno solare). Gli obiettivi appaiono ragionevolmente idonei al continuo miglioramento della qualità dei servizi offerti e l'efficienza ed economicità delle azioni intraprese.

10.2 Performance operativa

Complessivamente, sono 27 gli obiettivi (56 nell'anno precedente) ripartiti su 5 macro-voci (7 nell'anno precedente), come rappresentato di seguito:

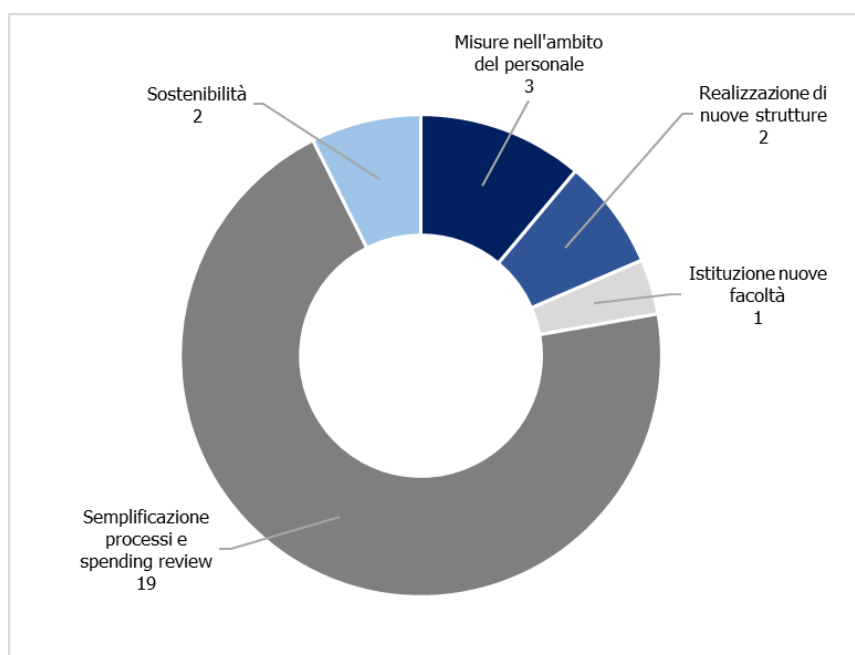


Grafico n. 6

Gli obiettivi sono classificati con i seguenti indicatori:

81,5% obiettivi con indicatori qualitativi (**76,8%** nel 2022);

18,5% obiettivi con indicatori quantitativi (**23,2%** nel 2022).

Nel corso dell'anno 2023 non si è ritenuto necessario modificare il PIAO che dimostra una buona capacità di programmazione con chiari obiettivi concordati fin dall'inizio del ciclo di performance che garantisce anche una stabilità organizzativa focalizzata sulle attività concordate.

10.3 Performance individuale – Quadro del personale tecnico-amministrativo unibz

Al III livello dell'albero della performance sono definiti gli obiettivi dei singoli responsabili e gli obiettivi individuali di ogni collaboratore/collaboratrice. Di seguito alcuni dati riferiti al personale ed ai premi:

- 349** personale in servizio nel corso del 2023 (324 nell'anno 2022);
- 298** personale con obiettivi e valutato (al 5/04/2024), di cui 6 cessati;
- 4** personale con obiettivi e non ancora valutato;
- 47** personale senza obiettivi individuali a causa di congedi parentali/maternità obbligatoria, assenze non retribuite, dimissioni, mobilità interna oppure presa di servizio nello stesso anno (41 nell'anno precedente).

I seguenti grafici mostrano l'andamento del personale tecnico-amministrativo nell'ultimo triennio:

Personale tecnico-amministrativo in persone e FTE:

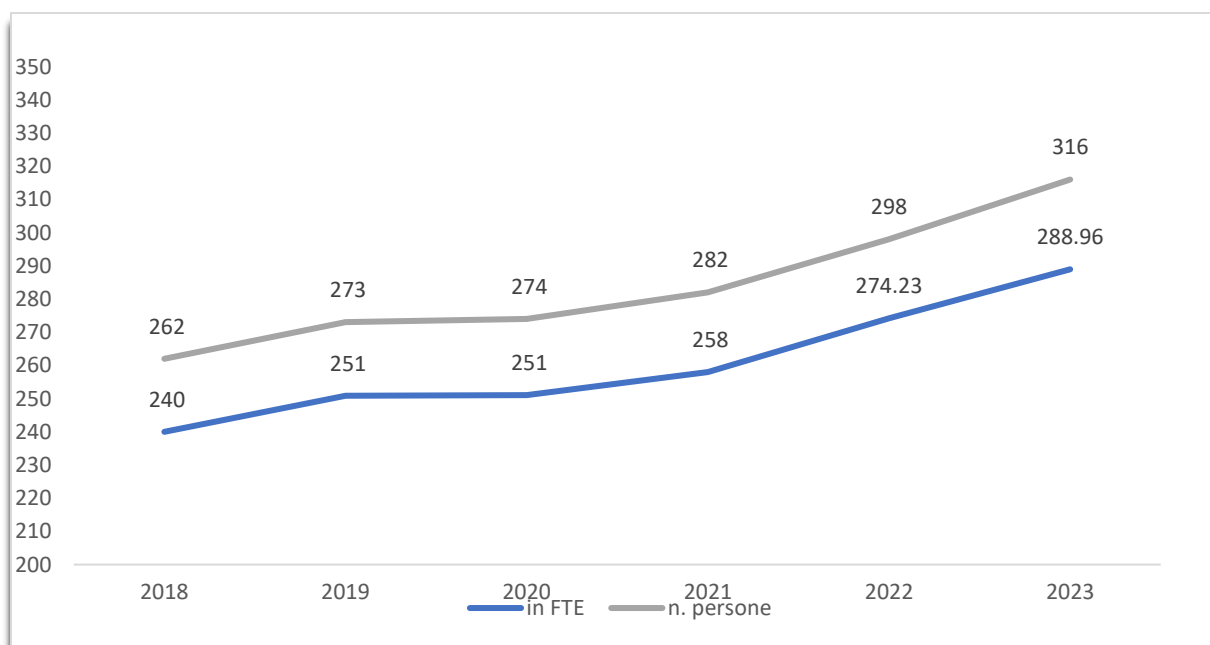


Grafico n. 7

La seguente tabella mostra l'andamento del personale tecnico-amministrativo in FTE e degli studenti/delle studentesse negli ultimi sette anni, nonché il rapporto personale tecnico-amministrativo/studenti:

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Studenti iscritti	4.249	4.392	4.187	4.432	4.639	4.034	4.107	3.264
Personale tecn. amm.	288,96	274,23	258,03	251,06	250,85	239,70	226,10	221,98
Studenti/personale e tecn. amm.	14,70	16,01	16,22	17,65	18,49	16,82	18,16	14,70

Tabella n. 2

Il rapporto studenti/personale tecnico-amministrativo è pari a 14,70 per l'anno 2023 (16,01 per l'anno 2022), mentre nell'anno 2016 si registrava lo stesso rapporto studenti/personale tecnico amministrativo.

Utile appare anche la rappresentazione del personale tecnico-amministrativo per profilo professionale al 31 dicembre 2023:

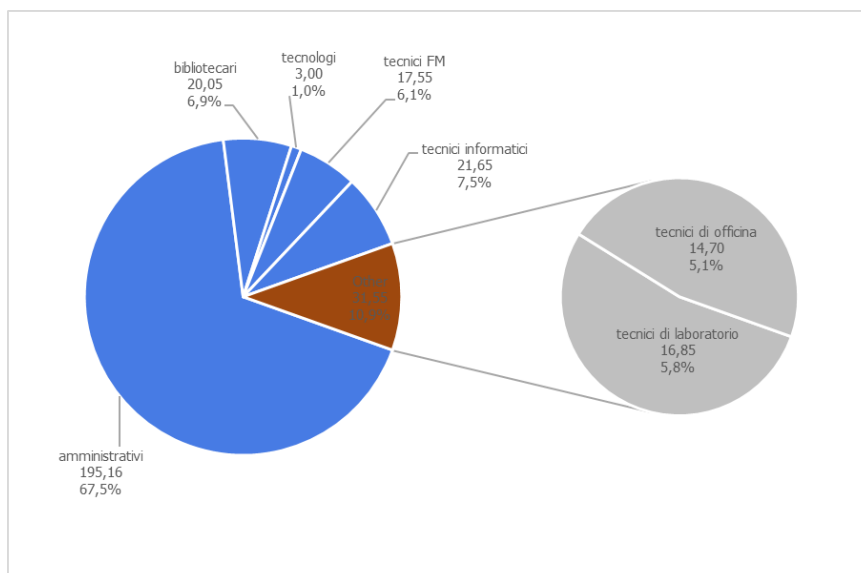


Grafico n. 8

La seguente tabella confronta le FTE in servizio presso le singole aree dell'anno 2023 con l'anno 2020:

Area/anno	2023	2020
Direzione	1	1
Uff. di supporto al Direttivo universitario	11,20	9,80
Uff. di staff	20,10	18,53
Aree (incl. Biblioteca e Centro linguistico)	153,93	131,58
Segreteria di Facoltà, dei Centri di Competenza e Laboratori	102,68	90,15
Totale	288,91	251,06

Tabella n. 3

Le FTE sono aumentate da 251,06 dell'anno 2020 a 288,91 nell'anno 2023 con il maggior incremento nelle aree (incl. Biblioteca e Centro linguistico) seguite dalle Segreteria di Facoltà, dai Centri di competenza e Laboratori, dovuto anche dell'aumento del n. di Centri di competenza e all'apertura del NOI Techpark.

Il seguente grafico evidenzia la distribuzione dei premi 2023 (importi lordi), riconosciuti al personale tecnico-amministrativo per livello d'inquadramento:

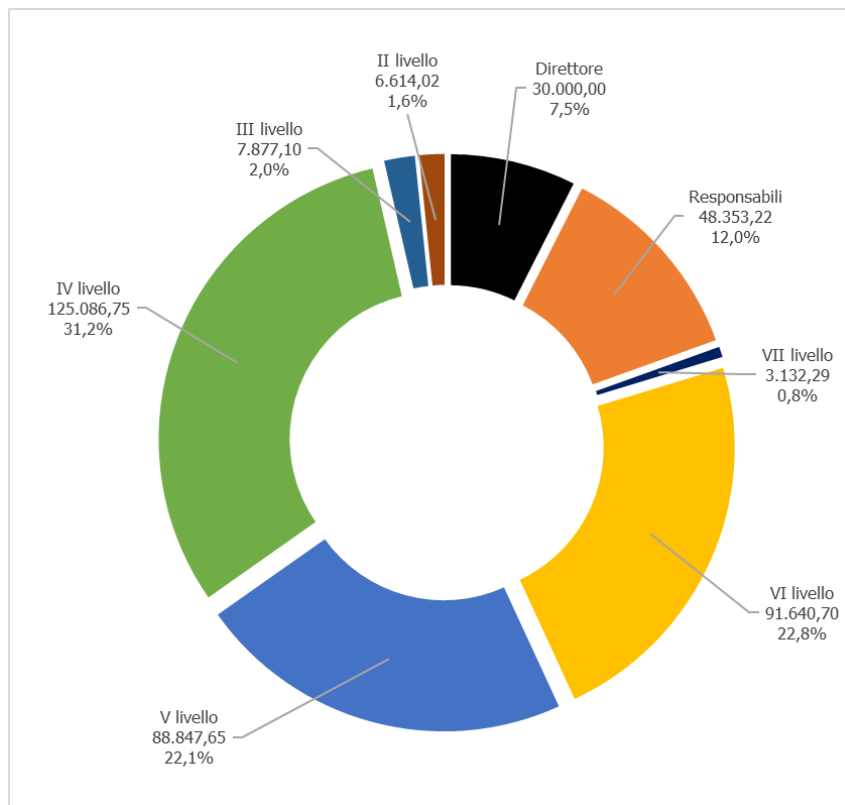


Grafico n. 9

Il totale dei premi lordi per l'anno 2023 ammonta a euro 401.551,735 (367.351,05 euro nell'anno 2022 e 358.737,81 euro nell'anno 2021).

11. Obiettivi della Direzione

In base al regolamento interno il NdV è chiamato a confermare il raggiungimento degli obiettivi fissati per il Direttore ai fini della liquidazione del premio.

Di seguito sono riportati i singoli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici e il loro grado di raggiungimento:

Linea	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Grado di raggiungimento
Sviluppo strategico	Istituzione nuove Facoltà	Istituzione nuove Facoltà, Coordinamento del project management per l'istituzione delle future Facoltà di Ingegneria e di Scienze agrarie, ambientali e alimentari	100%
Organizzazione	Realizzazione di nuove strutture	Consegna dell'edificio Lyopharm presso il NOI Techpark	100%

Organizzazione	Realizzazione di nuove strutture	Consegna del NOI Techpark di Brunico e trasferimento nella nuova struttura	100%
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e spending review	Valutazione sulla qualità dei servizi unibz	100%
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e spending review	Semplificazione dei processi	100%
Sviluppo strategico	Sostenibilità	Attuazione del piano di investimenti per ridurre il consumo energetico e l'impatto ambientale (carbon footprint)	100%
Organizzazione	Misure nell'ambito del personale	Elaborazione del nuovo Contratto collettivo per il personale tecnico-amministrativo	100%
Sviluppo strategico	Semplificazione processi e spending review	Condivisione e accordo sul budget dell'Amministrazione e sulle richieste di nuovo personale	100%

Tabella n. 4

In particolare, il NdV ha preso visione del dossier degli obiettivi 2023 del Direttore e, nello specifico, della parte riguardante la valutazione del raggiungimento degli obiettivi a firma della Presidente e del Direttore, a seguito del colloquio avvenuto il 30 gennaio 2024. In data 14 marzo 2024 il NdV ha incontrato il Direttore per un confronto sul grado di raggiungimento degli obiettivi e per l'approfondimento di alcuni aspetti ritenuti utili ai fini della redazione della presente relazione.

In sede di monitoraggio si è quindi preso atto di quanto riportato nella relazione sulla performance riguardante gli obiettivi del Direttore (pp. 14-18).

Nel merito del monitoraggio, si mette in evidenza quanto segue:

1. a partire dal 1° marzo 2023 sono state istituite la Facoltà di Ingegneria e la Facoltà di Scienze agrarie, ambientali e alimentari. A fine anno sono iniziati anche i primi traslochi nella nuova Facoltà di Ingegneria al NOI Techpark (B1). A maggio dello stesso anno è stato inaugurato il nuovo Techpark a Brunico, garantendo così anche alla sede di Brunico più spazi dedicati anche alla ricerca;
2. attività volte ad ottimizzare e snellire i processi o connesse alla *spending review*. Le principali attività hanno riguardato l'elaborazione di nuovi Regolamenti (Regolamento sulle attività commissionate da terzi e sui contributi di ricerca e didattica). Tra le misure di *spending review* si annovera l'adeguamento del "Tariffario della Biblioteca universitaria" e la modifica del "Regolamento sulle condizioni economiche e contrattuali dei professori". Tra le misure di *spending review* ve evidenziata la nuova procedura per l'attivazione o la non attivazione dei corsi di laurea se non si raggiunge un numero minimo di iscritti;
3. nel corso dell'anno 2023 sono stati analizzati i risultati dell'indagine sulla soddisfazione del corpo studentesco e dell'accademia rispetto alla qualità dei servizi amministrativi offerti. Le prime conclusioni hanno portato ad una prima serie di misure riguardanti i regolamenti, le

interfacce tra i vari uffici, lo sviluppo di nuovi servizi e competenze e misure di comunicazione;

4. da ultimo sono da ricordare l'avvio di progetti nell'ambito della digitalizzazione dei processi come l'informatizzazione del registro dei professori, il nulla osta per l'approvazione delle attività secondarie, la gestione dei laboratori tramite l'acquisto di un software ad hoc. e tutto il processo per la mobilità Erasmus. Inoltre, ICT ha sviluppato un *nuovo Goal Management* all'interno di *mySNS* che integra nel programma anche funzioni legate all'Intelligenza Artificiale.

In conclusione, a parere del NdV, per quanto riguarda gli obiettivi e le effettive prestazioni evidenziate nella relazione sulla performance 2023, non sono emerse criticità da sottoporre all'attenzione della Presidente e del Direttore stesso e pertanto il NdV si allinea alla valutazione del conseguimento della totalità degli obiettivi. Sono da evidenziare positivamente gli sforzi per la semplificazione dei processi e di *spending review* oltre alla messa a disposizione di nuove strutture in diverse sedi. Si raccomanda la loro valutazione e se ritenuta necessaria la loro implementazione nel breve – medio periodo.

12. Obiettivi delle aree gestionali e individuali

Il termine “aree gestionali” include i 4 uffici di staff (Qualità e sviluppo strategico, Stampa ed eventi, Ufficio Legale, Controlling), le 4 aree (Finanza e contabilità, ICT e Facility Management, Personale, Servizi agli Studenti, Didattica e Ricerca), la Biblioteca, il Centro linguistico, le 5 Segreterie di Facoltà e le Segreterie dei Centri di competenza.

Come già illustrato ad ogni servizio e di conseguenza ai loro responsabili sono stati assegnati degli obiettivi completi di indicatori e *target*.

Dalla relazione sulla performance 2023 si evince che complessivamente sono stati formulati 27 obiettivi così suddivisi per macroarea:

- 19 riferiti alla semplificazione processi e spending review;
- 3 misure nell'ambito del personale;
- 2 realizzazione di nuove infrastrutture;
- 1 istituzione nuove Facoltà;
- 2 sostenibilità.

A differenza dell'anno precedente gli obiettivi sono focalizzati sull'area amministrativa, avendo ovviamente una loro ripercussione sull'intera attività universitaria, e non nell'ambito della didattica, della ricerca o della terza missione.

A seguito dei colloqui con i collaboratori si rappresenta nel seguente grafico lo stato di raggiungimento dei macro-obiettivi d'Ateneo per l'anno 2023:

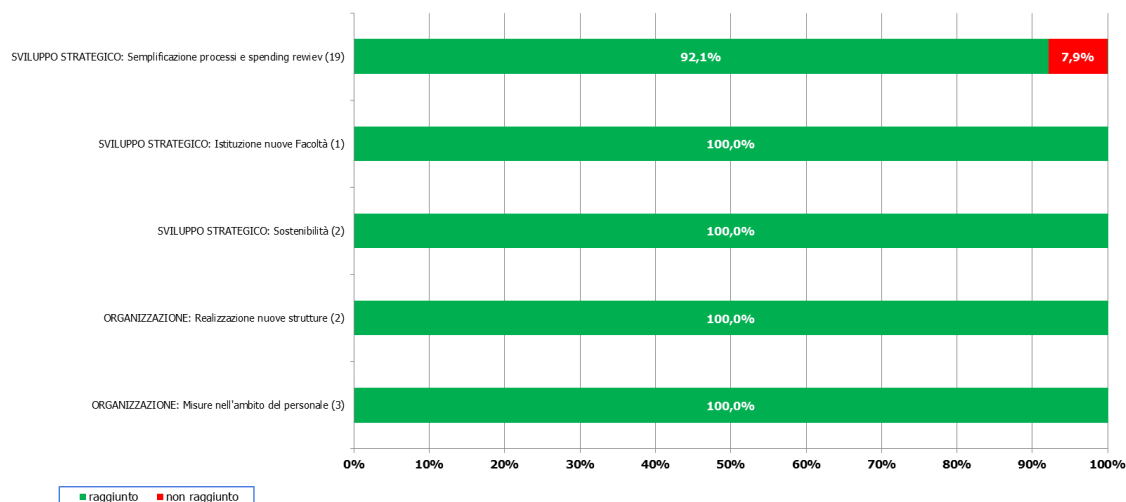


Grafico n. 10

Dal grafico n. 10 si evince che nelle seguenti macro-aree sono stati raggiunti 100/100 obiettivi programmati:

- Sviluppo Strategico: istituzione nuova Facoltà;
- Sviluppo Strategico: sostenibilità;
- Organizzazione: realizzazione nuove strutture;
- Organizzazione: misure nell'ambito del personale.

Invece per l'obiettivo strategico (Sviluppo strategico) di semplificazione di processi e *spending review* si prevede l'ultimazione delle interfacce tra i diversi applicativi (ERP-Controlling) in uso e successivamente la visualizzazione in PowerBI del dashboard economico-finanziario con il controllo dell'intero Budget in "Zucchetti" (software house). Per il cambiamento delle priorità nel corso dell'anno il fornitore ha dovuto garantire a unibz il progetto del controllo del budget rinviandolo al 2024.

In generale, per la formulazione degli obiettivi, e in particolare degli obiettivi di dettaglio, si auspica che il percorso, intrapreso dall'Ateneo, si indirizzi verso una continua evoluzione del sistema al fine di formulare chiari obiettivi connessi ad indicatori, seguendo il paradigma *SMART* e aumentando, ove ritenuto applicabile obiettivi quantitativi.

Collegato al raggiungimento dei macro-obiettivi operativi vi è anche quello degli obiettivi individuali, a seguito dei colloqui annuali tra il singolo collaboratore/collaboratrice e il/la responsabile.

Il seguente grafico evidenzia una differenziazione individuale nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi concordati, anche se la distribuzione propende verso i *range* di elevata o elevatissima performance con delle differenziazioni nella valutazione individuale.

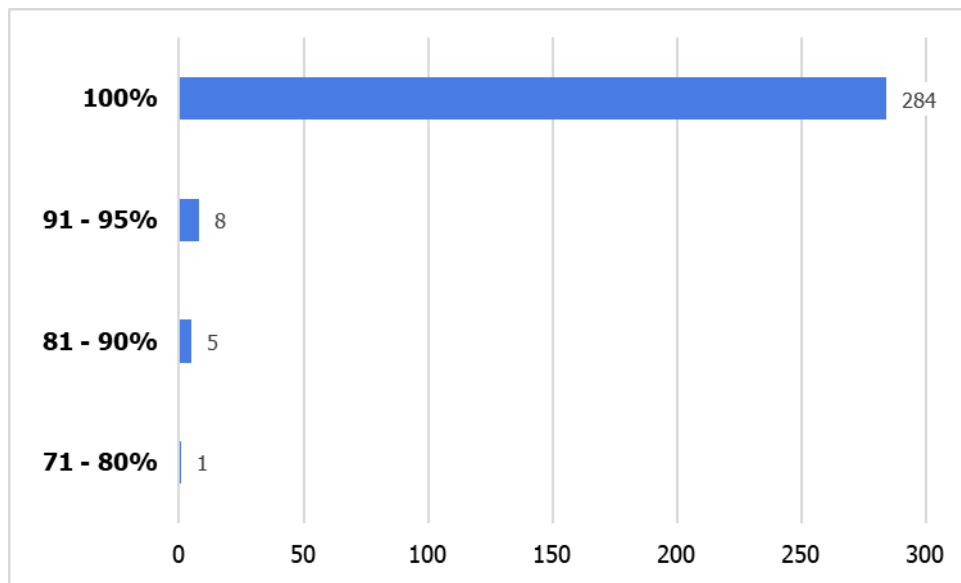


Grafico n. 11

13. Osservazioni principali

Punti di forza:

- obiettivi strategici, anche pluriennali, calati in obiettivi annuali individuali;
- continuo miglioramento dei rapporti con gli stakeholder anche attraverso interviste sul grado di soddisfazione dei servizi offerti;
- attuazione proposte di *spending review*;
- coinvolgimento dell'intera comunità universitaria nell'attuazione degli obiettivi anche trasversali (sostenibilità);
- applicazione, dove possibile, delle proposte elaborate nelle precedenti analisi.

Aree di miglioramento:

- condivisione degli impatti economico-finanziari fin dall'inizio del processo di budgeting;
- incremento degli obiettivi trasversali con aumento degli obiettivi quantitativi.

Grande attenzione e lavoro di analisi dovrà essere rivolto all'implementazione di una dashboard economica-finanziaria, alimentata anche da altri dati, onde evitare ridondanze di dati e garantire la qualità e uniformità degli stessi.

Best practice:

Il NdV apprezza che il ciclo della performance sia diventato negli anni uno strumento di programmazione e di rendicontazione della performance organizzativa. In continuazione con le analisi condotte negli ultimi anni, sia a livello accademico sia amministrativo, si lavora, dove possibile, sulle proposte di miglioramento elaborate degli esperti incaricati. Ulteriori spunti potrebbero pervenire dalle interviste condotte, finora limitate ai singoli stakeholder interni, sulla soddisfazione dei servizi offerti. Si apprezzano i passi in avanti compiuti nel corso dell'anno 2023 per la semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi.

14. Trasparenza, integrità e rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'ANAC con delibera n. 213 del 23 aprile 2024, integrata con Atto del Presidente del 1° giugno 2024, ha richiesto agli OIV di attestare l'assolvimento di una serie di obblighi di pubblicazione attraverso un applicativo dedicato. Attraverso un accesso riservato all'applicativo è stata data la possibilità di compilare le schede di rilevazione e di verificare il grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione

pertinenti per le università. Inoltre, nel sistema è possibile compilare la dichiarazione di attestazione che sarà pubblicata entro i termini prescritti (15 settembre).

Il NdV nelle more della sopracitata delibera ha verificato la pubblicazione dei dati sul sito "Amministrazione trasparente" usando l'allegato 2.1 della stessa delibera. Per le rilevazioni di dettaglio si rimanda alla citata tabella.

15. Validazione della relazione sulla performance

Il NdV, nella sua funzione di OIV della Libera Università di Bolzano ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017, ha preso in esame la relazione sulla performance.

Il NdV/OIV valida la relazione sulla performance 2023, ritenendola attendibile nel suo insieme, supportata da criteri metodologici, da procedure e modalità di gestione del ciclo delle performance adeguate allo scopo.